Travail - Santé INFOS

La lettre de l'amSn, Service de Santé au Travail

Numéro 40
Novembre 2012

Réforme

Corinne Emo
Directeur Administratif et Financier

La mise en application de la réforme de la santé au travail et de ses décrets d'application est entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2012.

Ces changements vous ont été présentés dans notre dernier numéro, vous êtes nombreux à nous interroger sur les modalités d'application de cette réforme et vos obligations. Nous proposons des réponses à vos premières questions dans ce numéro ainsi que sur notre site internet.

Dans le cadre de cette réforme, L'amSn a d'ores et déjà modifié son organisation au sein de ses instances et travaille sur d'autres projets :

- La gouvernance de votre service est paritaire.
- Le Conseil d'administration et la commission de contrôle sont renouvelés dans l'esprit des textes.
- Le projet de service est en cours de réalisation avec la Commission Médico-Technique. Il définira, entre autre, les priorités d'actions parmi lesquelles vous trouverez les modalités de prise en charge de vos salariés par les équipes pluridisciplinaires.(modalité de suivi individuel des salariés avec prise en charge par les infirmières, la périodicité des visites, les prestations de prévention proposées..). Vous devez néanmoins qualifier la surveillance médicale pour vos salariés.

L'étape prochaine étant votre déclaration des effectifs, nous vous éclairons dans ce numéro sur la détermination des catégories "SMS" et "SMR". L'amSn met à disposition de ses adhérents un portail Extranet sur lequel vous trouvez des informations qui vous sont propres et où vous pouvez faire votre déclaration en direct. Pour ce faire connectez-vous !

L'amSn accueille de nouvelles compétences (ergonome, psychologue, infirmière) complémentaires à celles des médecins du travail pour vous proposer une offre répondant à votre attente et met à votre disposition de nouveaux outils afin de vous faciliter l'accès à l'information et vous permettre une réponse rapide à vos obligations administratives.

A votre service !

Sommaire


Téléchargez cette lettre sur www.amsn.fr



Réforme de l'organisation de la médecine du travail

Ce qui change depuis le 1er juillet 2012

Davantage de protection collective

Renforcement des actions de prévention en entreprise

menées par l'équipe pluridisciplinaire, sous la conduite du médecin du travail

et dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs des représentants du personnel et des services sociaux

Notamment sur les conditions de vie et de travail, l'adaptation des postes et des techniques, la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et des risques, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire, la construction ou les aménagements nouveaux, les équipements, le travail de nuit...

Révision du suivi individuel

Disparition de certaines surveillances médicales renforcées

Nouvelles périodicités pour les visites médicales

(voir page suivante)

Des entretiens infirmiers sont proposés

Des missions nouvelles pour les services de santé au travail

>> Ils conduisent des actions en santé au travail **tout au long du parcours professionnel du salarié**
>>**Ils conseillent** les employeurs, les salariés et leurs représentants
>> Ils assurent la **surveillance de l'état de santé des salariés**
>> ils contribuent à la **traçabilité des expositions professionnelles**.

>>Guide pratique sur la réforme : www.amsn.fr
puis cliquez sur
"Espace adhérent - Extranet"
Rubrique "Service +"



Quel suivi médical pour vos salariés ?

Le choix a son importance...Encore plus depuis la réforme. En effet le législateur a revu les modalités de suivi des salariés et réduit le nombre de ceux concernés par la surveillance médicale renforcée. Alors soyez vigilants dans votre déclaration.

Je déclare mes salariés en Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

Si mes salariés sont exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2.

ou si je compte dans mon personnel des travailleurs âgés de moins de 18 ans, des femmes enceintes ou des travailleurs handicapés.

Alors je les déclare sous le régime de la surveillance médicale renforcée

Ce qui signifie qu'ils bénéficieront d'une visite de nature médicale au moins tous les 24 mois. Dans certains cas, tels que les rayonnements ionisants de catégorie A, la périodicité maximale reste à 12 mois

S'agissant du travail de nuit, les salariés continuent à bénéficier d'une surveillance médicale renforcée et d'une visite tous les 6 mois (*art. L. 3122-42 du Code du travail*).

Je déclare mes salariés en Surveillance Médicale Simple (SMS)

Si mes salariés ne relèvent pas de la liste des SMR (ci-dessus),
qu'ils soient cadre, agent de maîtrise, employé ou ouvrier,
ils seront suivis en surveillance médicale simple.

Ces salariés seront vus en examen médical tous les 24 mois, ou plus, s'ils bénéficient d'entretiens infirmiers et d'actions de prévention pluridisciplinaires.

Dernières minutes !
Election du nouveau Conseil d'administration de l'amSn.
Consultez la liste des élus sur www.amsn.fr

>>Mode d'emploi pour déclarer vos salariés
www.amsn.fr,
puis cliquez sur
"Déclaration des effectifs"

de la médecine du travail



Déclaration des effectifs

Simplifiez-vous la vie **avec Extranet**

Etape 1 : Identifiez-vous

1 Connectez-vous sur www.amsn.fr

2 Cliquez sur la rubrique “Espace adhérent en ligne Extranet”

Identification

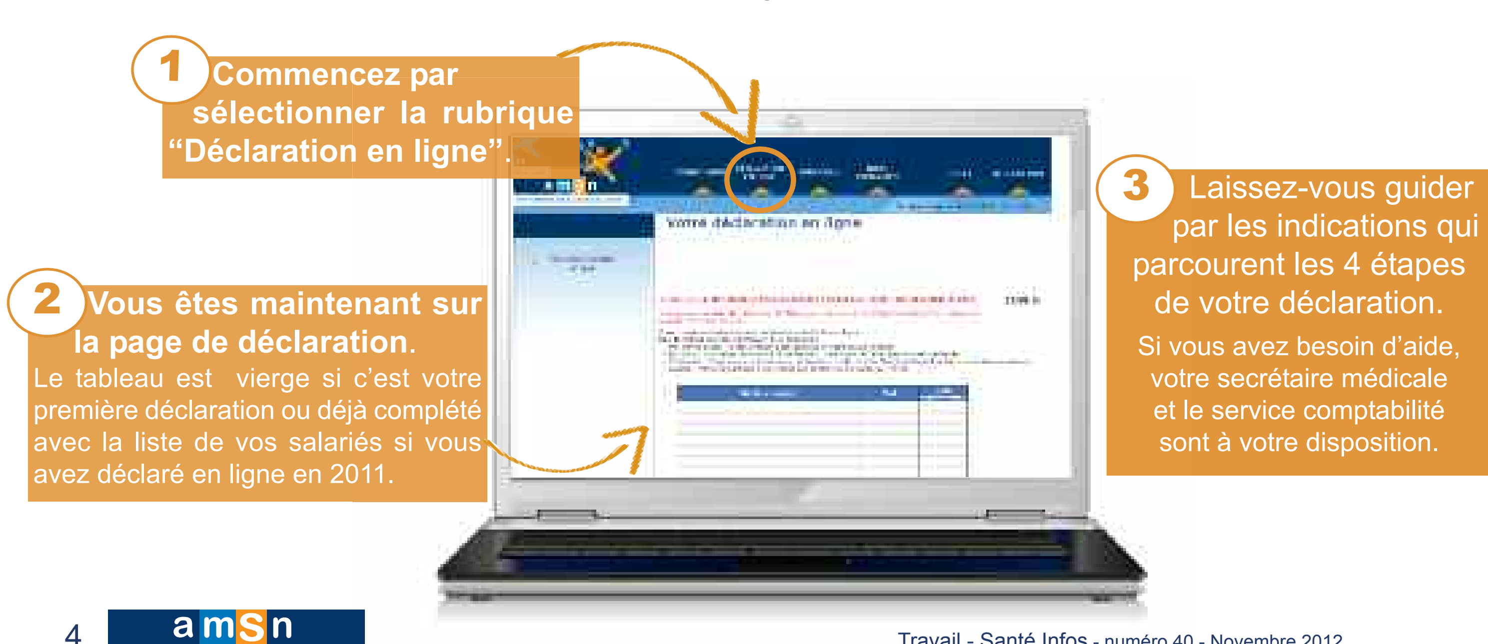
Identifiant : votre n° d’adhérent

Mot de passe : votre mot de passe

3 **Ouverture de la fenêtre “identification”**
indiquez votre numéro d’adhérent et votre mot de passe *(si vous l’avez égaré contactez informatique@amsn.fr pour en générer un nouveau)*

Etape 2 : Sélectionnez la rubrique “Déclaration en ligne”

Après vous être identifié, vous accédez à la page **“Bienvenue sur votre espace adhérent”**



1 **Commencez par sélectionner la rubrique “Déclaration en ligne”.**

2 **Vous êtes maintenant sur la page de déclaration.**
Le tableau est vierge si c’est votre première déclaration ou déjà complété avec la liste de vos salariés si vous avez déclaré en ligne en 2011.

3 Laissez-vous guider par les indications qui parcourent les 4 étapes de votre déclaration.
Si vous avez besoin d’aide, votre secrétaire médicale et le service comptabilité sont à votre disposition.

VIH/Sida **et travail**



Marie-Noëlle Pillet
Martine Dujardin
Médecins du travail

Edito

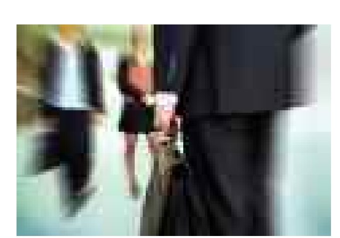
Le SIDA… Cette maladie dont le virus a été découvert en 1981 reste encore synonyme d'idées reçues, parfois au cœur des entreprises…Nous vous proposons de faire le point sur vos connaissances.

A l'occasion de la journée mondiale du SIDA, le 1er décembre 2012, nous souhaitions que vous preniez quelques instants pour vous interroger sur l'approche que vous avez de cette maladie qui peut toucher quiconque : vous-même, un parent, un ami, un proche, un collègue de travail…

Des questions simples, des réponses explicites, voilà comment nous avons souhaité rédiger ce dossier dans lequel vous pourrez tester vos connaissances et actualiser vos connaissances avec l'interview du Dr Françoise Borsa-Lebas, médecin au CHU de Rouen

Bien sûr, vous pouvez contacter votre médecin du travail si vous souhaitez d'autres informations.

Bonne lecture !



De nombreuses personnes vivant avec le VIH souhaitent occuper un emploi, pour améliorer leurs revenus, rompre avec l'isolement ou parce qu'elles considèrent le travail comme un facteur d'intégration sociale. Il est cependant courant que cette socialisation ne soit pas toujours aisée.

Malgré les efforts répétés visant à informer le public sur le sida et les modes de transmission du VIH, un sentiment de crainte continue d'être présent dans la population et peut se traduire par le rejet des personnes vivant avec le VIH/sida. Certes, parfois la personne séropositive trouve sur son lieu de travail le soutien et la complicité de sa hiérarchie et de ses collègues, mais trop souvent, l'ignorance, les rumeurs et les préjugés tenaces peuvent donner lieu à des gestes ou à des comportements inadaptés voire discriminatoires.

Les situations relatées en milieu de travail sont très souvent caractéristiques d'un sentiment de doute de la part des collègues pouvant générer des peurs et amener à des situations d'exclusion ou d'isolement du groupe de travail.

Ces comportements ont souvent pour origine la méconnaissance de la maladie et de ses modes de transmission, d'où la nécessité d'une communication dans l'entreprise afin de montrer le non-fondement des peurs.



Il existe toujours, 30 ans après les premiers cas, un grand nombre de fausses croyances en matière de VIH/sida en milieu de travail. Ces dernières sont un frein à l'accès ou au maintien dans l'emploi des personnes séropositives.

Le Dr Françoise Borsa Lebas, présidente du comité de coordination régionale de la lutte contre l'infection par le VIH[1] répond aux questions les plus fréquentes sur le sujet.

Une personne vivant avec le VIH peut-elle continuer à travailler ?

Dr Françoise Borsa-Lebas : *Il est essentiel que toute personne vivant avec le VIH et ayant un état de santé compatible avec un exercice professionnel puisse poursuivre son activité en s'organisant pour répondre aux impératifs de suivi médical, 3 à 4 fois par an en moyenne. Mais vivre avec le VIH et travailler présente un certain nombre de défis alors que le travail est le retour à la vie.*

Toutefois, la stigmatisation et les discriminations associées à l'infection à VIH sont plus importantes que pour d'autres pathologies "chroniques" imposant le secret en milieu professionnel, exigeant de maintenir un niveau de performance inchangé et rendant plus complexes les relations. Les facteurs contribuant à ces attitudes persistent : peur de la contamination, opprobre moral, "inemployabilité" liée au caractère évolutif inconnu de la maladie (freins à l'évolution de carrière, refus d'embauche par crainte de déficience, de baisse de performance ou d'absentéisme, reprise professionnelle après des années d'arrêt, absence de qualification, reclassement complexe…) En France, 41% des PVVIH[2] ne travaillent pas.

Suite de l'interview page 7

[1] www.corevih-haute-normandie.fr
[2] Personne vivant avec le VIH

VIH/Sida et travail

Le droit au secret

Un employeur peut-il interroger un candidat sur son état de santé lors d'un entretien de recrutement ?

Cette information relève strictement du secret médical. L'employeur ou le cabinet de recrutement ne peut demander à un candidat à l'embauche que des renseignements présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles requises pour le poste. Le principe de non-discrimination en raison de l'état de santé, posé dans le Code du travail et dans le Code pénal, interdit à l'employeur de rechercher ou de se faire communiquer des informations d'ordre médical.

Seul le salarié peut décider de révéler son état de santé à ses collègues de travail ou à son employeur.

Il appartient au médecin du travail, et à lui seul, de vérifier qu'un candidat à l'embauche ou qu'un salarié de l'entreprise est apte à occuper un poste. Il s'assure régulièrement de cette aptitude, que ce soit au cours de la visite périodique ou de la visite de reprise après un arrêt de travail.



Seul le salarié peut décider de révéler son état de santé à ses collègues ou à son employeur.

Un salarié est-il tenu de dire sa séropositivité au médecin du travail ?

Il n'a aucune obligation à dire sa séropositivité. La séropositivité n'est pas en soi une cause d'inaptitude, c'est à dire que le salarié ne peut pas être déclaré inapte pour la seule raison qu'il est séropositif et ce, quelle que soit son activité.

Il n'y a donc pas d'obligation légale.

Cependant, afin de déterminer au mieux l'adéquation santé/travail, il est intéressant pour le médecin du travail de connaître les pathologies éventuelles dont souffre le salarié. Une séropositivité connue du médecin du travail n'entrave en rien la décision d'aptitude.

Le salarié peut faire le choix personnel de dire au médecin du travail sa séropositivité ainsi que les traitements qu'il suit. **Le médecin pourra l'aider mais en aucun cas le déclarer inapte pour ce motif.**

Comment peut réagir l'employeur quand des collègues refusent de travailler avec une personne vivant avec le VIH ou que des rumeurs de séropositivité d'un salarié circulent ?

Il est de son devoir de rappeler les règles légales et notamment la protection de la vie privée (art. 9 Code civil). De plus, l'employeur peut informer ses collaborateurs sur le VIH et ses modes de transmission. Le médecin du travail peut l'aider dans cette démarche. Pour les grandes entreprises, le Corevih (comité de coordination régionale de la lutte contre l'infection par le VIH) peut intervenir aux côtés du médecin du travail

Quelles informations le médecin du travail communique-t-il à l'employeur ?

Le médecin du travail est soumis au secret médical. Les seules informations transmises à l'employeur sont de deux types : une fiche d'aptitude où le médecin du travail indique si le salarié rencontré est "apte" ou "inapte" à tenir son poste de travail ; et quand c'est nécessaire une proposition d'adaptation de poste. Le salarié doit recevoir une copie de ces documents.

Sources : Inrs.fr et cjdinternational.org



VIH/SIDA ET TRAVAIL

Faire fi des croyances !

Existe-t-il une liste de métiers interdits aux personnes vivant avec le VIH ?

FBL : *Légalement les seuls métiers "interdits" sont les postes des personnels navigants dans les compagnies aériennes (présence compliquée dans certains pays) mais de nombreuses compagnies préservent l'emploi de leur personnel vivant avec le VIH. Cependant, de nombreuses idées reçues subsistent. Des formations réalisées en 1999 à l'initiative de AIDES auprès d'opérateurs d'insertion ont permis de dresser une liste des métiers "faussement interdits" en terme d'orientation pour les personnes séropositives. Cette liste révèle le manque d'information (principalement sur les effets des traitements) et l'état des représentations concernant les personnes touchées. Ces représentations existent également chez de nombreux acteurs de l'entreprise.*

Voici quelques extraits de la liste des métiers "faussement" interdits :

- *Cadre en fonction de responsabilité en raison des absences possibles*
- *Les métiers de la restauration et métiers de bouche en raison de la fatigue, du contact avec le public, et du "risque de transmission par le biais des aliments"…*
- *Le secteur de l'enfance et de l'éducation en raison du "risque de transmission auprès des enfants"*
- *Le secteur médical*
- *Le secteur du bâtiment et des travaux publics et plus largement les métiers "physiques" à cause de la fatigue*
- *Le secteur social : les personnes séropositives seraient "dépressives" et donc il faut éviter le contact avec le public*
- *Les métiers du nettoyage et les hôtes de caisse à cause des horaires décalés et de la fatigue*
- *Les métiers avec du relationnel ou de la communication car les personnes séropositives seraient "dépressives", etc.*

***Il est important de noter qu'il n'y a aucune contre-indication pour l'exercice de l'ensemble de ces métiers** et que le choix doit pouvoir être exercé par les personnes atteintes en fonction de leurs compétences et de leur état de santé.*

Y a t-il un risque à côtoyer des collègues vivant avec le VIH ?

FBL : *Le VIH se transmet par trois voies : sexuelle, sanguine et de la mère à l'enfant. Cependant, là aussi, les fausses croyances sont tenaces… En aucun cas la salive, les larmes, les moustiques ou les animaux domestiques ne sont des vecteurs de transmission du VIH.*

Les activités de la vie quotidienne, y compris le travail, ne présentent donc pas de risques particuliers de transmission.

*Les progrès thérapeutiques, une meilleure tolérance des nouvelles molécules, font que les personnes vivant avec le VIH, traitées, avec un virus maîtrisé, indétectable dans le sang ne sont pratiquement plus contaminantes. **Le risque est donc nul dans le strict cadre du travail.***

Peut-on être contaminé du fait de son activité professionnelle ?

FBL : *Le risque existe dans les métiers de soins essentiellement. Pour les autres professions (secourisme, pompiers, tri des déchets, pompes funèbres...) les mesures préventives sont avant tout représentées par les mesures universelles de protection, comme par exemple le port de gants adaptés.*

Que faire si on pense avoir été accidentellement exposé au VIH sur son lieu de travail ?

FBL : *Un protocole de prise en charge des accidents d'expositions aux virus a été élaboré et diffusé régionalement pour une prise en charge immédiate de la personne exposée (modalités pratiques des gestes à effectuer, traitement préventif de l'infection à VIH - au mieux dans les 4h et jusqu'à 48h après le risque - sans oublier les hépatites) disponible sur le site du COREVIH Haute-Normandie *ou sur www.amsn.fr, rubrique "s'informer", "outils pratiques".*

**www.corevih-haute-normandie.fr/Information-Professionnels-de-sante/Prise-en-charge-d-un-Accident-d-Exposition-au-risque-Viral-AEV*

Prise de traitement, suivi médical et travail

Pour être efficaces, les traitements doivent être pris régulièrement, sans sauter de prise, en respectant les modalités indiquées par le médecin (horaires, nourriture,…).

Aujourd'hui, la plupart des traitements se prennent une ou deux fois par jour donc dans la sphère privée et non plus pendant l'activité professionnelle. La tolérance de ces traitements est généralement bonne actuellement, les modifications physiques observées au cours des années 90 n'apparaissent que rarement, contribuant à la non-visibilité de la maladie et permettant la dissimulation du diagnostic dans le milieu professionnel.

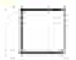
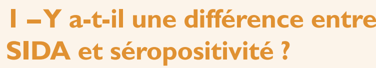
Les personnes séropositives au VIH peuvent être amenées à s'absenter de leur travail. En effet, la nécessité de pratiquer des examens médicaux ou de rencontrer le praticien hospitalier obligent, dans certains cas, les personnes atteintes à prendre un temps sur leur temps de travail pour raisons médicales.

VIH/Sida et travail







Chasser les idées reçues !

VIH/Sida en général...

1 – Y a-t-il une différence entre SIDA et séropositivité ?
a/ oui b/ non

2 – Peut-on aujourd'hui guérir du SIDA ?
a/ oui b/ non

3 – Y a-t-il un intérêt à connaître sa séropositivité ?
a/ oui pour soi - même
b/ non pour soi-même
c/ oui pour les autres
d/ non pour les autres

4 – Connaissez-vous les modes de contamination du VIH ?
(plusieurs réponses possibles)
a/ d'une mère à son fœtus
b/ par piqûre d'insecte ou araignée
c/ par des rapports sexuels non protégés
d/ par le toucher, les baisers
e/ par vivre et travailler avec une personne séropositive
f/ par la transpiration, les larmes, la salive, la toux
g/ les échanges sanguins (partage de matériel d'injection, piqûre accidentelle chez un professionnel de santé)

Réponses

1-a/ oui *Le SIDA, syndrome d'immunodéficience acquise est causé par le VIH, virus d'immunodéficience humaine. Le VIH, en l'absence de traitement, affaiblit le système immunitaire (de défense contre l'infection) de l'organisme, ce qui l'expose à différentes maladies. La séropositivité indique la présence du virus VIH dans le sang. Le SIDA indique le passage à la maladie par l'apparition d'infections très particulières ou de tumeurs dues à la baisse du système de défense. Il peut s'écouler une très longue période entre le moment auquel une personne a été contaminée et l'apparition des premiers symptômes de la maladie.La personne bien suivie et traitée ne passera jamais au stade Sida.*

2 – b/ non *On ne guérit pas aujourd'hui du SIDA. Les traitements qui combattent le VIH (ou traitements antirétroviraux) empêchent le virus de se multiplier et réduisent le risque d'apparition de la maladie. Un patient traité sans virus circulant dans le sang n'est pratiquement plus contaminant. Dans l'état actuel des connaissances, le traitement est à poursuivre à vie.*

3 – a/ oui pour moi et c/ oui pour les autres

-savoir que l'on est séropositif, c'est pouvoir bénéficier d'un traitement adapté au meilleur moment.

-Si je suis séropositif, je me dois de protéger les autres d'une contamination éventuelle et j'applique les mesures préventives adéquates (sexuelles et sanguines)

4 – a/ c/ g *Il n'existe que 3 modes de contamination par le VIH :*

-Les rapports sexuels non protégés

-Les échanges sanguins, notamment par l'intermédiaire d'une seringue (partage de matériel d'injection en cas d'usage de drogues injectables ou de pailles pour les snifs, piqûre accidentelle ou contact prolongé avec du sang chez un professionnel de santé)

-La transmission de la mère à l'enfant pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement au sein en l'absence de traitement(0,3% des grossesses).

VIH/Sida et travail

1 – A l'occasion d'un entretien d'embauche, un employeur peut-il interroger un candidat sur son état de santé ?
a/ oui
b/ non

2 – Un salarié doit-il informer le médecin du travail de sa séropositivité au VIH ?
a/ oui
b/ non

3 – Y a-t-il des risques de contamination par le VIH en milieu professionnel ?
a/ oui
b/ non

Réponses

1 – b/ non *Sous aucun prétexte, un employeur n'a le droit de questionner un candidat sur son état de santé pendant un entretien d'embauche. Toute question sur l'état de santé, et plus généralement sur la vie privée est interdite par le Code du Travail. Aucune personne, quelle que soit la nature de sa maladie ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sauf en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail.*

2 – b/ non *Si vous êtes séropositif, rien ne vous oblige à le dire au médecin du travail. La séropositivité, en soi, n'est pas un motif d'inaptitude… Mais il peut être intéressant pour le médecin du travail de connaître la maladie dont vous souffrez car il pourra alors prévenir d'éventuelles difficultés en connaissance de cause. Si vous présentez des symptômes qui nécessitent un aménagement de poste, il peut aussi proposer des aménagements, toujours sans en révéler la cause.*

3 – a/ oui *Les travailleurs qui sont exposés, par leur métier à un risque accru sont notamment : les personnels des établissements de soins et de santé, les dentistes et assistants, les policiers, les pompiers, les secouristes, les gardiens de prison, les personnels d'entretien de lieux publics, les employés de laboratoire, les travailleurs de morgue… La plupart des salariés ne risquent pas d'attraper le VIH sur les lieux de travail car le virus ne se transmet pas par contact superficiel. Tout accident de travail avec exposition au sang fera l'objet d'un suivi médical et sérologique, à débuter rapidement, dans les 4 à 48 heures maximum suivant l'accident d'exposition.*
MAIS, à ce jour, on estime à 14 le nombre de séroconversions documentées chez des travailleurs du secteur de la santé en France …



Sensibilisation

Impulser des actions de prévention contre les TMS*

Suivre la sensibilisation "Intégration des troubles musculo-squelettiques dans le document unique" vous donne les moyens de mettre en œuvre un plan d'actions contre les TMS dès votre retour dans l'entreprise. Explications...

Vous êtes chargé de réaliser le Document Unique de votre entreprise ?

Qu'il s'agisse d'un **commerce**, d'une **industrie**, d'une entreprise du secteur **tertiaire** ou du secteur de la **santé**

Un ergonome vous prépare en 3 heures

à intégrer les risques de TMS propres à votre entreprise dans la grille d'analyse du Document unique.

Après un aperçu général des TMS et des conséquences de cette maladie pour l'entreprise, vous passez très vite à **des exercices pratiques à partir d'exemples vidéos et de photos.**

Rodés à l'exercice du repérage des risques et des situations dangereuses, **vous aurez acquis rapidement les bons réflexes pour proposer des moyens de prévention.**

A l'issue du stage, chaque participant retourne dans son entreprise équipé d'une grille d'analyse prête à l'emploi, du livret du stage, sans oublier les réponses personnalisées du formateur.

** Troubles Musculo-Squelettiques*

Dates des prochaines sensibilisations

- **A Barentin : 13 juin 2013 de 14h à 17 h**
- **A Saint-Etienne du Rouvray : 24 octobre 2013 de 14h à 17h**

>> Inscription auprès du Service Formation
Tél :02 76 08 12 00 ou par mail :s.agrare@amsn.fr

Consultez l'ensemble des sensibilisations et formations proposées aux adhérents de l'amSn sur www.amsn.fr.

Documentation amSn

TMS*: personnalisez vos actions de prévention

Les troubles musculo-squelettiques... Ces pathologies, qui affectent muscles, tendons et nerfs, connaissent une croissance constante depuis plus de dix ans. Les TMS représentent aujourd'hui plus de 70% des maladies professionnelles reconnues. Face à l'enjeu social et économique qu'ils constituent, les TMS figurent parmi les risques professionnels dont l'entreprise doit prendre conscience pour engager une véritable démarche de prévention.



Vous êtes concernés par le risque des Troubles Musculo-Squelettiques si ...
...Votre profession vous oblige à rester debout de façon prolongée, à porter des charges, à piétiner, à répéter des gestes à une cadence élevée, à travailler au froid, etc.

Que vous soyez un commerce, une industrie, une entreprise du secteur tertiaire ou du secteur de la santé, l'amSn peut apporter une réponse personnalisée à vos contraintes.

Des améliorations simples et peu onéreuses : astuces pour limiter la manutention, information sur les équipements innovants...

Par une stratégie de **"petites touches d'amélioration" du quotidien** vous pouvez agir concrètement sur les TMS.

A votre disposition dès maintenant

>>Des guides pratiques qui identifient les TMS par secteur d'activité : commerce, industrie, tertiaire, santé

Au verso de chaque guide, retrouvez **une affiche avec des conseils et astuces** pour améliorer les conditions de travail. N'hésitez pas à la diffuser !

Demandez ce guide à votre médecin du travail ou téléchargez-le dans la bibliothèque de votre espace privatif Extranet sur www.amsn.fr.

** Troubles Musculo-Squelettiques*

Nouvelle procédure pour faire reconnaître la lourdeur du handicap des salariés

Une nouvelle procédure pour faire reconnaître la lourdeur du handicap des salariés est officialisée par un décret et un arrêté du 19 juillet 2012

L'emploi de salariés dont la lourdeur du handicap a été reconnue permet à l'employeur de bénéficier d'une aide versée par l'AGEFIPH[1].

Pour prétendre à cette aide, l'entreprise doit avoir réalisé un « aménagement optimal » du poste de travail pour chaque salarié concerné.

Désormais, c'est l'AGEFIPH elle-même qui traitera le dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (et non plus la DIRECCTE[2]). Rappelons ici que ces démarches incombent à l'employeur.

D'autre part, la demande se fera maintenant par le biais d'un formulaire spécial dont le modèle est fixé par l'arrêté du 19 juillet 2012. Le décret du même jour détaille le contenu du dossier à fournir par l'entreprise.

>>Formulaire disponible sur www.amsn.fr,
puis cliquez sur
"S'informer",
puis "Outils pratiques"



La loi de 2005 stipule que les personnes handicapées doivent bénéficier d'un traitement identique aux autres collaborateurs. L'accompagnement du handicap et le maintien dans l'emploi figurent parmi les obligations légales de l'employeur.



Localement, le Sameth répond aux questions "Handicap et travail"

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), porté par le cabinet JLO Sameth sur le département de la Seine-Maritime, a pour mission d'apporter de l'aide aux entreprises et aux salariés travailleurs handicapés ou en cours de reconnaissance pour assurer leur maintien dans l'emploi. Ce service est financé par l'Agefiph. Les interventions du Sameth 76 s'effectue en partenariat avec votre service de santé au travail.

Pour une meilleure efficacité, le Sameth 76 a installé ses locaux au sein du siège social de l'amSn. Votre référente est Coralie Devarieux que vous pouvez joindre au 07 77 39 46 89 ou c.devarieux@sameth76.fr.

[1] Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
[2] Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Sophie Bardou et Yann Côme

Psychologues du travail

Avec l'arrivée en juin 2012 de Sophie Bardou et en septembre 2012 de Yann Côme, l'amSn renforce son équipe pluridisciplinaire afin d'être au plus près des besoins des adhérents, couvrant ainsi l'ensemble du territoire.

Leurs interventions concernent expressément la prévention des risques psycho-sociaux et le bien-être au travail, facteurs directement favorables à la bonne santé des collaborateurs de l'entreprise et donc, de l'entreprise elle-même.

Pour ce faire, des actions collectives peuvent être mises en œuvre à la demande de l'employeur et en concertation avec le médecin du travail : sessions de sensibilisation, sessions de formation, diagnostic organisationnel, médiation, coaching managérial, debriefing en cas d'événement grave (accident, suicide, agression…).

Par ailleurs, des consultations individuelles et confidentielles sont accessibles à toute personne salariée qui rencontrerait des difficultés en lien avec son travail : stress, conflits, violence psychologique, mal-être… Dans ce cas, il est souhaitable qu'elle en parle à son médecin du travail qui saura l'orienter vers le psychologue référent.

Sophie Bardou est basée sur Bois-Guillaume les mardis, jeudis et vendredis.

Yann Côme quant à lui, travaille sur deux sites : les lundis au centre Molière à Rouen et à l'amsn d'Elbeuf les mardis, mercredis et jeudis.

Pour en savoir plus sur les prestations des psychologues du travail de l'amSn consultez notre catalogue d'actions en entreprise sur www.amsn.fr, rubrique s'informer.

À NOTER DANS VOTRE AGENDA !

- Sensibilisation* **"Addictions et travail : sensibilisations aux risques et conduite à tenir"**
amSn-Bois-Guillaume Mardi 4 décembre 2012 de 14h à 17h

- Sensibilisation* **"Intégrer les risques psycho-sociaux dans le Document Unique"**
amSn-Bois-Guillaume Mardi 11 décembre 2012 de 14h à 17h

- Sensibilisation* **"Anticiper les risques psycho-sociaux"**
amSn-Rouen rive droite Jeudi 13 décembre 2012 de 14h à 17h

- Sensibilisation* **"Ergonomie du travail sur écran : Ergovise"**
amSn-Rouen rive gauche Jeudi 13 décembre 2012 de 10h à 12h

- Formation **"Prévention des risques liés à l'activité physique"**
en entreprise, groupe de 5 à 10 personnes Durée : 1 journée

>> Les catalogues 2013 des sensibilisations et formations sont sur www.amsn.fr, rubrique "Se former"

**Les sensibilisations sont comprises dans votre cotisation.*

Responsable de la publication
Thierry Lesturgeon

Comité de rédaction
Dr Martine Dujardin
Nathalie Durand
Corinne Emo
Marie-Rose Lemarchand
Dr Caroline Nayrat
Dr Marie-Noëlle Pillet
Dr Catherine Petit

Rédaction en chef
Carole Ouvry

Mise en page
Service communication

Crédits photo
Fotolia
Service communication amSn

155 Rue Louis Blériot
BP 610
76235 Bois-Guillaume Cedex
02 76 08 12 00
amsn@amsn.fr
www.amsn.fr

Impression : IROPA
Tirage : 7000 exemplaires





